Volume 7 Issue 5 (2023) Pages 5621-5629
Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini
ISSN: 2549-8959 (Online) 2356-1327 (Print)

Instrumen Faktor Kebahagiaan Kerja pada Guru PAUD

Anisa Utamiyanti Tri Rumpoko[1]✉, Yuli Kurniawati Sugiyo Pranoto[2], Diana Diana[3]
Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Negeri Semarang, Indonesia(1,2,3)
DOI: 10.31004/obsesi.v7i5.5202

Abstrak
Guru merupakan profesi yang rentan terhadap stress, maka perlu adanya perhatian akan kebahagiaan guru. Kebahagiaan guru dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya faktor pekerjaan. Penelitian ini akan melakukan analisi psikometri untuk menentukan validitas dan reliabilitas pada faktor kebahagiaan kerja guru PAUD. Hasil penelitian ini akan menentukan apakah faktor tersebut layak untuk dijadikan alat untuk mengukur faktor kebahagiaan guru PAUD. Variabel dikembangkan dari teori kesejahteraan kerja yang dikuatkan dengan teori lain. Penelitian ini dilakukan pada 32 guru TK. Analisis data menggunakan validitas ahli dan validitas item, sedangkan reliabilitas menggunakan crombach's alpha yang dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini yaitu pada item dengan indikator yaitu sumber daya kerja, kontrol dan otonomi, *worklife balance*, kemanan dan perubahan pekerjaan, hubungan kerja, serta kondisi kerja yang telah di validasi ahli dan di ujikan pada responden, terdapat 22 Item yang valid dan nilai reliabilitas yang sangat tinggi. Maka, instrumen faktor kebahagiaan kerja pada guru ini telah valid dan reliabel. Sehinga intrumen ini dapat digunakan untuk penelitian.
Kata Kunci: *guru paud;, kebahagiaan guru; kebahagiaan kerja*

Abstract
Teachers are vulnerable to work stress, so we need to pay attention to teacher's happiness. Workplace can be teacher happiness factor. This study will conduct a psychometric analysis to determine the validity and reliability of the ECE teacher's workplace happiness factor. The results of this study will determine whether these factors can use as a tool to measure the happiness factor of ECE teachers. Variables developed from the theory of work welfare witch combinate by other ideas. This experiment used 32 kindergarten teachers. Data analysis used an expert validator, item validity, and reliability. The results of this study are items with indicators are work resources, control and autonomy, work-life balance, job security and change, work relations, and working conditions. There are 22 valid items, and coefficients the reliability is value is very high. Its means that the instrument of the work happiness factor for this teacher is valid and reliable so that this tool can be used for research.
Keywords: *ece teacher; happiness at workplace; teacher happinees*

Copyright (c) 2023 Anisa Utamiyanti Tri Rumpoko, et al.

✉ Corresponding author : Anisa Utamiyanti Tri Rumpoko
Email Address : anisautamiyanti@students.unnes.ac.id (Semarang, Indonesia)
Received 4 August 2023, Accepted 15 October 2023, Published 15 October 2023

DOI: 10.31004/obsesi.v7i5.5202

Pendahuluan

Guru memegang peran penting dalam pendidikan. Keterlibatan guru dalam pendidikan akan mempengaruhi hasil pembelajaran (Perera et al., 2018). Guru PAUD memiliki peranan yang penting dalam membantu dan mendukung perkembangan anak seperti emosi, mental, dan sosial, seperti *self-esteem* dan *self-confidence* anak (Pantrakool, 2022). Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yaitu kebahagiaan. Kebahagiaan merupakan salah satu tujuan hidup dan menjadi hal yang dikejar oleh manusia (Banusu & Firmanto, 2020). Indikator kebahagiaan yang menjadi penyumbang terbesar presentase kebahagiaan terdapat pada indikator kepuasan hidup personal yaitu faktor pendapatan rumah tangga dan pekerjaan/usaha/kegiatan (Suchaini et al., 2021). Guru yang bahagia akan lebih mampu mengajar mereka dengan baik (Barker & Martin, 2009; Kim & Kim, 2020).

Namun ditemukan bahwa guru PAUD merupakan populasi yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi (Rancher & Moreland, 2023). Guru PAUD di Rumania 96 % Guru PAUD di Rumania menggalami stres kerja dengan penyebab terbesarnya adalah tekanan kerja dan beban kerja (Clipa & Boghean, 2015). Kondisi ini juga berdampak pada hanya 36% guru yang ingin tetap mempertahankan pekerjaannya sebagai guru PAUD. *World Happiness Report* menyoroti tentang *happiness at work* menunjukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kebahagiaan terhadap tuntutan pekerjaan untuk mempelajari hal yang baru, kontrol atas keputusan kebijakan organisasi, tidak dapat menikmati hal lain akibat kelelahan bekerja, serta pekerjaan yang membutuhkan kerja keras (Helliwell et al., 2017).

Kondisi kesejahteraan guru di Indonesia masih rendah (Mansir, 2020). Seperti halnya tingkat kesejahteraan subjektif pada anggota HIMPAUDI di Kecamatan Umbulharjo, Yogyakarta berada pada kategori 10% baik sekali, 13% baik, 56% cukup, 19% kurang, dan 2% kurang sekali (Pratiwi & Ayriza, 2023). Hal ini menunjukan bahwa di wilayah tersebut mayoritas memiliki kesejahteraan subjektif yang cukup. Namun kondisi ini berbeda dengan kondisi guru PAUD se-Kota Pekanbaru yang berada tingkat kesejahteraan psikologis rendah dan sangat rendah (Risma, 2015). Peningkatan beban kerja serta ekspektasi masyarakat (Yeh & Barrington, 2023), perilaku buruk siswa, praktik kepemimpinan kepala sekolah yang tidak sesuai, kurangnya dukungan rekan kerja, tuntutan pekerjaan yang banyak, kekurangan gaji, kondisi pekerjaan yang kurang baik, dan perubahan kebijakan pendidikan (Gaol, 2021; Mirna & Germino Wahyu, 2022) dapat membuat guru semakin rentan terhadap stres dan jauh dari kata bahagia.

Meningkatkan mutu guru dengan membentuk kebahagiaan guru maka perlu adanya perhatian dan peningkatan kepuasan hidup, perasaan yakin dan makna hidup pada guru (Nurochim, 2019). Dengan memperhatikan kebahagiaan guru maka stress kerja dapat berkurang. Stres kerja perlu dikurangi dan keyakinan akan kebahagiaan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan rasa bahagia guru PAUD (Kim, 2019). Masih banyak pendidikan yang mengagap bahwa kebahagiaan siswa lebih penting daripada kebahagiaan guru. Sekolah tidak dipahami sebagai tempat bagi guru untuk mengejar kebahagiaan mereka, tetapi bagi siswa untuk mengejar kebahagiaan mereka. Kebahagiaan guru sama pentingnya dengan kebahagiaan siswa (Takayanagi, 2016).

Guru yang bahagia akan lebih mampu memberi kepada siswa dan mengajar mereka dengan baik (Barker & Martin, 2009; Kim & Kim, 2020). Kebahagiaan memiliki dampak pada produktivitas, kinerja, kehadiran dalam bekerja, daya ingat, kepuasan, motivasi, hubungan sosial, dan kesehatan (Robertson & Cooper, 2011). Maka perlu untuk meningkatkan kebahagiaan guru anak usia dini dan mengurai kelelahan psikologi guru untuk meningkatkan kualitas interaksi guru dan siswa (Kim & Kim, 2020).

Kesejahteraan dan kebahagiaan memiliki hubungan yang erat. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan individu maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologi individu tersebut (Atikasari, 2021). Terjadi pula hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis, kebahagiaan, dan kepuasan pendidikan (Demirbatir, 2015). Dengan hal ini maka kebahagiaan

DOI: 10.31004/obsesi.v7i5.5202

merupakan salah satu bagian dari kesejahteraan seseorang. Melihat hal tersebut kita perlu memahami yang menjadi faktor penting dalam penentu kebahagiaan guru agar dapat memberikan dukungan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh guru.

Penelitian mengenai kebahagiaan pada guru PAUD masih jarang ditemukan termasuk faktor-faktor yang berkontribusi dalam tingkat kebahagiaan guru. Maka dari itu peneliti membuat instrumen penelitian mengenai faktor kebahagiaan keja guru yang di adaptasi dari teori kesejahteraan kerja yang meliputi 6 aspek yaitu *resources and comunication, control and autonomy, work-life balance, job security and change, work relationships,* dan *job conditions* (Robertson & Cooper, 2011). Instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar pekerjaan sebagi guru PAUD dalam membentuk kebahagiaan guru.

Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Survai dilakukan pada 32 responden Guru TK di Jawa Tengah dengan mengisi kuesioner berisikan pernyataan mengenai faktor kebahagiaan kerja. Kemudian dilakuan uji validasi ahli dan validasi isi yang untuk mengukur validitas dan reabilitas pada penelitian ini. Uji validitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan kriteria r hitung lebih besar dari 0,349 maka dinyatakan valid, bila kurang dari 0,349 maka item dinyatakaan tidak valid dan tidak digunakan lagi. Kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan ketentuan suatu penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2016). Gambar 1 merupakan langkah-langkah dalam penyusunan instumen faktor kebahagiaan guru.

Gambar 1. Tahapan penyusunan instrumen

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen

Aspek	Indikator	Sitasi
Resource dan Komunikasi	Mendapatkan informasi Mendapatkan akses informasi Mendapatkan respon atas pekerjaan	(Lee, dkk., 2017; Rivaldo, dkk., 2021
Kontrol dan otonomi	Mendapatkan kebebasan dalam merencanakan dan menggunakan metode pembelajaran Kesempatan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan permasalahan di kelas	(Lee et al., 2017; Mustafa & Cullingford, 2008)
Work-life balance	Melakukan pekerjaan dengan senang karena sesuai dengan minat Memiliki waktu untuk tetap memenuhi kebutuhannya selain bekerja. Memiliki waktu untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan	(Silva & Fischer, 2020),
Keamanan kerja dan perubahan	Mendapatkan status guru yang jelas Mendapatkan dukungan dan kenyamanan dalam bekerja	(Dhuryana & Hussain, 2018; Hur, 2022)
Hubungan kerja	Upaya komuikasi yang baik antar guru, kepala sekolah, siswa, orang tua, dan masyarakat Kerjasama untuk mencapai tujuan sekolah	Al Hakim, dkk., 2019
Kondisi Kerja	Kondisi non fisik Kondisi fisik	(Cheng et al., 2013; Mujanah et al., 2020).

DOI: 10.31004/obsesi.v7i5.5202

Kuesioner ini dikembangkan dari teori Robertson dan Cooper (2011) tentang faktor kunci kesejahteraan kerja yang disesuaikan dan didukung dengan indikator yaitu sumber daya dan komunikasi *(resources and comunication)* (Lee et al., 2017; Rivaldo et al., 2021), kontrol dan otonomi *(control and autonomy)* (Lee et al., 2017; Mustafa & Cullingford, 2008), *work-life balance* (Silva & Fischer, 2020), keamanan kerja dan perubahan *(job security and change)* (Dhuryana & Hussain, 2018; Hur, 2022), hubungan kerja *(work relationship)*(Al Hakim, dkk., 2019), dan kondisi Kerja *(job conditions)* (Cheng et al., 2013; Mujanah et al., 2020). Kuesioner faktor kebahagiaan ini terdiri dari 29 item. Tabel 1 merupakan kisi kisi instrumen penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Pada analisis ini, menggunakan 21 pernyataan favorebel dan 8 pernyataan unfaforabel dan jumlah total item tedapat 29 pernyataan yang belum diujikan. Tabel 2 merupakan kisi-kisi instrumen penelitian sebelum diujicobakan.

Tabel 2. Persebaran pernyataan sebelum di ujikan

No	Aspek	Fav	Unfav	Jumlah item
1	*Resource* dan Komunikasi	1,2,4,6	3,5	6
2	Kontrol dan otonomi	7,9,10	8	4
3	*Work-life balance*	11,12,14,15,16	13,17	7
4	Keamanan kerja dan perubahan	19,20,21	18	4
5	Hubungan kerja	22,2,25	23	4
6	Kondisi Kerja	27,28,29	26	4
Total		21	8	29

Tabel 3. Hasil uji validitas

Item	Sig 2 taild	Signifikansi	r hitung	r tabel	Cronbach's Alfa if Item Delet	keterangan
1	0,005	0.05	0,485	0.349	0,864	Valid
2	0,004	0.05	0.495	0.349	0,864	Valid
3	0.001	0.05	0.559	0.349	0,867	Valid
5	0.008	0.05	0.462	0.349	0,873	Valid
6	0.044	0.05	0.359	0.349	0,870	Valid
7	0.001	0.05	0.561	0.349	0,865	Valid
9	0.020	0.05	0.410	0.349	0,870	Valid
11	0.006	0.05	0.477	0.349	0,865	Valid
12	0.001	0.05	0.554	0.349	0,861	Valid
14	0.000	0.05	0.611	0.349	0,860	Valid
16	0.007	0.05	0.471	0.349	0,866	Valid
17	0.006	0.05	0.472	0.349	0,867	Valid
18	0.003	0.05	0.512	0.349	0,868	Valid
20	0.001	0.05	0.553	0.349	0,862	Valid
21	0.000	0.05	0.665	0.349	0,860	Valid
22	0.000	0.05	0.627	0.349	0,861	Valid
23	0.000	0.05	0.627	0.349	0,862	Valid
24	0.006	0.05	0.473	0.349	0,863	Valid
25	0.002	0.05	0.537	0.349	0,861	Valid
27	0.001	0.05	0.545	0.349	0,859	Valid
28	0.004	0.05	0.496	0.349	0,863	Valid
29	0.003	0.05	0.516	0.349	0,864	Valid

DOI: 10.31004/obsesi.v7i5.5202

Kisi-kisi dan pernyataan telah dilakukan uji ahli dan dilakukan perbaikan berdasarkan saran ahli, sehingga 29 item tersebut telah teruji secara ahli. Setalah validasi ahli dan pengambilan data, hasil data yang didapatkan diolah dengan bantuan aplikasi SPSS untuk melihat validitas pada faktor kebahagiaan kerja Guru TK dan tabel 3 merupakan perhitungannya.

Berdasarkan syarat item dinyatakan valid bila nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan r hitung lebih besar daripada r tabel (0,0349 untuk N= 32), maka dari 29 item ditemukan 7 item tidak valid dan 22 item yang valid. Item yang tidak valid maka dianggap gugur dan tidak digunakan sebagai instrumen. Item yang valid kemudian dihitung reliabilitasnya. Tabel 4 merupakan perhitungan *Cronbach's Alpha* melalui aplikasi SPSS.

Tabel 4. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	22

Tabel 5. Tabel pernyataan yang terpilih

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Informasi tentang proses belajar mengajar yang saya dapatkan sesuai dengan harapan saya	0,479	Terpilih
2.	Saya mendapatkan informasi yang baru tentang proses belajar mengajar	0,479	Terpilih
3.	Saya sulit mendapatkan mengakses informasi terbaru terkait pendidikan	0,394	Terpilih
4.	Kepala sekolah membiarkan saya bekerja tanpa memberi tahu seberapa baik saya bekerja	0,327	Terpilih
5.	Orang tua murid memberi tahu saya seberapa baik cara saya mengajar di kelas	0,309	Terpilih
6.	Saya mendapat peranan dalam merencanakan kegiatan pembelajaran di kelas	0,430	Terpilih
7.	Saya mendapatkan kepercayaan untuk mengatasi permasalahan di kelas	0,224	Terpilih
8.	Menjadi guru merupakan keinginan saya	0,441	Terpilih
9.	Saya menikmati setiap tugas pekerjaan saya karena hal tersebut sesuai dengan keinginan saya	0,554	Terpilih
10.	Saya memiliki waktu untuk keluarga di tengah banyaknya pekerjaan yang saya lakukan	0,624	Terpilih
11.	Saya memiliki waktu untuk melakukan hobi saya	0,390	Terpilih
12.	Pekerjaan yang sibuk membuat saya kehilangan waktu untuk mengembangkan diri	0,413	Terpilih
13.	Saya merasa status guru (PNS/Honorer) yang saya miliki sekarang kurang menjamin karir yang lebih baik	0,404	Terpilih
14.	Lingkungan sekitar memberikan saya keyakinan untuk mempertahankan profesi saya sebagai guru	0,579	Terpilih
15.	Kepala sekolah dan Dinas Pendidikan memberikan saya kenyamanan untuk tetap bekerja menjadi guru	0,623	Terpilih
16.	Saya dan guru lain saling membangun komunikasi yang baik	0,624	Terpilih
17.	Saya sulit menjalin hubungan yang baik dengan orang tua dan siswa	0,519	Terpilih
18.	Kepala sekolah dan teman sejawat saya dapat bekerja sama dengan saya	0,486	Terpilih
19.	Orang tua dan masyarakat mau menjalin hubungan kerja sama dengan saya untuk menyukseskan kegiatan pembelajaran	0,574	Terpilih
20.	Saya mendapatkan porsi pekerjaan yang sesuai	0,614	Terpilih
21.	Saya fasilitas sarana dan prasarana di sekolah cukup mendukung pekerjaan saya	0,487	Terpilih
22.	Kondisi lingkungan sekolah yang bersih membuat saya nyaman bekerja	0,484	Terpilih

DOI: 10.31004/obsesi.v7i5.5202

Reabilitas *Cronbach's Alpha* pada instumen ini sebersar 0,870 yang artinya koefisien ini dinyatakan reliabel dengan koefisien reliabilitas yang sangat tinggi. Instumen ini memiliki tingkat konsisten yang sangat tinggi. Tabel 5 merupakan tabel pernyataan yang menjadi item dalam mengambarkan faktor kebahagiaan guru PAUD.

Kebahagiaan memiliki beberapa faktor yang memepengaruhinya, salah satunya pekerjaan. Kepuasan kerja berkontribusi sebesar 16.1% terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Anggraini, 2018). Pada Aspek *job resource* atau sumber daya pekerja penting dalam memberikan fasilitas untuk mencapai tujuan dan meningkatkan motivasi, keterampilan serta kinerja (Demerouti et al., 2017). Umpan balik, dukungan dari manegemen, pengembangan keterampilan dan otonomi merupakan faktor sumberdaya pekerjaan yang mampu meningkatkan motivasi (Aprilianingsih & Frianto, 2022). Hal ini munjukan bahwa suber daya kerja dapat menjadi salah satu aspek untuk membentuk kebahagian kerja pada guru. Pada Aspek ini ini dari 6 item yang diujikan terdapat 5 item yang valid dan 1 item yang tidak valid.

Aspek Otonomi guru merupakan kebebasan, otoritas ruang lingkup tindakan dan kebijakan guru (Parker, 2015). Seseorang yang mendapatkan otonomi dalam pekerjaanya akan membuat kebahagiaan orang tersebut (Hakim & Septarini, 2014). Keterlibatan dalam bekerja memiliki dapat meningkatkan kebahagiaan guru (Dwijayanthy et al., 2023). Maka guru yang mendapatkan otonomi dalam bekerja akan meningkatkan kebahagiaanya. Pada aspek ini terdapat 4 item, 2 item yang valid dan 2 item yang tidak valid.

Aspek *work – life balance* berkaitan dengan mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (Johari et al., 2018). Mendapatkan *work – life balance* akan menumbuhkan kebahagiaan (Khoiriyah et al., 2020). Guru yang mendapatkan waktu untuk melakukan aktifitas diluar pekerjaan akan menumbukan perasaan bahagia. Aspek ini awalnya memiliki 7 item setelah diujikan 5 item dinyatakan valid dan 2 item dinyatakan tidak valid.

Keamanan kerja merupakan dukungan untuk mempertahankan tenaga kerja agar tetap nyaman bekerja pada jangka waktu yang lama (Hur, 2022). Dukungan ini didapatkan dari orang sekitar. Manegemen di sekolah tentunya memberikan peran penting untuk memberikan keanaman pada guru. Manajemen sekolah dan pengangkatan guru memiliki peranan dalam menentukan tingkat kebahagiaan guru (Buragohain & Hazarika, 2015). Jumlah item pada aspek ini ada 4 item, 1 item tidak valid dan 3 item dinyatakan valid.

Hubungan kerja beerkaitan dengan bagaimana gueru menjalin hubungan antara orang lain dalam pekerjaanya. Kualitas dalam suatu organisasi terlihat dari kualitas hubungan antara orang yang membentuk organisasi tersebut (Sias & Shin, 2019). Dalam pekerjaan hubungan baik antar guru, orang tua, dan siswa akan membuat pekerjaan menjadi nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif terwujud dari hubungan yang baik antara anggota sehingga mendukung proses kerja (Al Hakim et al., 2019). Item pernyataan pada penelitian ini ada 4 dan seluruh item dinyatakan valid

Item pada aspek kondisi kerja teriiri dari 4 item setealh di uji terdapat satu item yang tidak vaild dan 3 item yang validKondisi kerja dibagi menjadi dua yaitu kondisi kerja fisik dan non fisik (Mujanah et al., 2020). Kondisi fisik berkaitan dengan sarana prasarana yang mendukung setiap pekerjaan guru sedangkan kondisi non fisik berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang membuat ketidaknyamanan dalam bekerja (Cheng et al., 2013). Mendapatkan hal tersebut dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja guru, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kebahagiaan guru (Toisuta, 2017). Maka dari itu perlunya untuk mendorong kebahagiaan dilingkungan kerja untuk mengubah sikap, kepercayaan diri, dan peningkatan pengajaran dan pembelajaran yang dilakukan oleh guru (Abdullah & Ling, 2016).

Simpulan

Hasil analisis psikometri dapat disimpulkan bahwa instrumen faktor kebahagiaan kerja yang berisikan pernyataan-pernyataan mengenai hal apa yang didapatkan dalambekerja sebagai guru TK telah valid dan reliabel. Dengan koefien relibilitas sebesar 0,870 yang

DOI: 10.31004/obsesi.v7i5.5202

termasuk dalam kategori tinggi. Instrumen ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dengan responden guru dan dapat dikembangkan tidak hanya untuk guru TK saja namun guru pada jenjang pendidikan lainya.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada guru TK di Jawa Tengah yang telah bersedia menjadi responden penelitian ini dan semua pihak yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

Abdullah, A., & Ling, Y.-L. (2016). Understanding workplace happiness in schools: The relationships between workplace happiness, teachers' sense of efficacy, affective commitment and innovative behavior. *Academy of Social Science Journal*, *1*(4), 80-83. : http://innovativejournal.in/assj/index.php/assj

Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, *3*(2). https://jurnal.ikbis.ac.id/global/article/view/241

Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Pos Pekanbaru Indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, *2*(1), 28-35. http://jurnal.univrab.ac.id/index.php/psi/article/view/579

Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 173-184. https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p173-184

Atikasari, F. (2021). Religiusitas dan kesejahteraan psikologis dimediasi oleh kebahagiaan siswa. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, *1*(1), 15-27. https://unimuda.e-journal.id/jurnalpsikologiunimuda/article/view/1060

Banusu, Y. O., & Firmanto, A. D. (2020). Kebahagiaan Dalam Ruang Keseharian Manusia. *Forum: Filsafat dan Teologi*, *49*(2), 51-61. https://doi.org/10.35312/forum.v49i2.301

Barker, C., & Martin, B. (2009). Dilemmas in teaching happiness *Journal of University Teaching & Learning Practice*, *6*(2), 5-19. https://doi.org/10.53761/1.6.2.2

Buragohain, P., & Hazarika, M. (2015). Happiness level of the secondary school teachers. *International Journal of Innovation Sciences and Research*, *4*(6), 199-205.

Cheng, Y., Chen, I. S., Chen, C.-J., Burr, H., & Hasselhorn, H. M. (2013). The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. *Journal of Psychosomatic Research*, *74*(3), 213-220. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2012.12.017

Clipa, O., & Boghean, A. (2015). Stress Factors and Solutions for the Phenomenon of Burnout of Preschool Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *180*, 907-915. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.241

Demerouti, E., van den Heuvel, M., Xanthopoulou, D., Dubbelt, L., & Gordon, H. (2017). *Job resources as contributors to wellbeing*. Routledge

Demirbatir, R. E. (2015). Relationships between psychological well-being, happiness, and educational satisfaction in a group of university music students. *Educational Research and Reviews*, *10*(15), 2198-2206. https://doi.org/10.5897/ERR2015.2375

Dhuryana, A. S., & Hussain, F. (2018). The effecting job security and work load on job satisfaction of teachers among higher education institution in Southern Punjab. *Proceedings of the 3rd International Conference on Emerging Trends in Engineering, Management and Sciences*.

Dwijayanthy, M., Riasnugrahani, M., & Maria, C. (2023). Job Crafting: Work Engagement and Teacher Happiness. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, *15*(2), 2258-2265. https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i2.3242

DOI: 10.31004/obsesi.v7i5.5202

Gaol, N. T. L. (2021). Faktor-faktor penyebab guru mengalami stres di sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, *4*(1), 17-28. https://doi.org/10.24014/egcdj.v4i1.11781

Hakim, L., & Septarini, B. G. (2014). Hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja pada industri kreatif (relation of work autonomy with happiness at work in creative industry). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, *3*(1), 210-217. http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpioed30b70e6cfull.pdf

Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. D. (2017). *World happiness report 2017*. Sustainable Development Solutions Network. https://apo.org.au/node/226691

Hur, H. (2022). Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. *Journal of Management & Organization*, *28*(5), 925-955. https://doi.org/10.1017/jmo.2019.3

Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, *32*(1), 107-120. https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226

Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan kerja perawat: pengaruh dukungan organisasi, work-life balance dan kebahagiaan. *Psyche: Jurnal Psikologi*, *2*(1), 40-51. https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179

Kim, A.-N. (2019). Study on the relationship between job stress, belief in happiness, and a sense of happiness perceived by early childhood teachers. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, *8*(3), 65-71. https://scholarworks.sookmyung.ac.kr/handle/2020.sw.sookmyung/3890

Kim, S. J., & Kim, S. L. (2020). The Effects of Early Childhood Teachers' Happiness and Psychological Burnout on Their Teacher-Child Interactions. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, *6*(2), 123-130. https://koreascience.kr/article/JAKO202015762901988.page

Lee, S.-H., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). The impact of job demands and resources on job crafting. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, *33*(4), 829-842. https://doi.org/10.19030/jabr.v33i4.10003

Mansir, F. (2020). Kesejahteraan dan kualitas guru sebagai ujung tombak pendidikan nasional era digital. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*(2), 293-303%V 298. https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v8i2.829

Mirna, W. A., & Germino Wahyu, B. (2022). Resiliensi Guru PAUD Honorer. *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*, *3*(1), 40-39. https://doi.org/10.30762/happiness.v3i1.351

Mujanah, S., Aini, S. N., & Candraningrat. (2020). Transformational leadership, kondisi kerja dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Business and Finance Journal*, *5*(2), 155-164. https://doi.org/10.33086/bfj.v5i2.1784

Mustafa, M., & Cullingford, C. (2008). Teacher autonomy and centralised control: The case of textbooks. *International Journal of Educational Development*, *28*(1), 81-88. https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2007.07.003

Nurochim, S. N. (2019). Kebahagiaan di tempat kerja: Kajian teoretik upaya peningkatan mutu guru. *Simposium Pendidikan Majelis Nasional Korps Alumni Himpunan Mahasiswa Islam (MN KAHMI) Surakarta*.

Pantrakool, S. (2022). Happiness of kindergarten teachers in early childhood development center. *International Journal of Education and Pedagogy*(2), 136-142%V 134. https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijeap/article/view/18488

Parker, G. (2015). Teachers' Autonomy. *Research in Education*, *93*(1), 19-33. https://doi.org/10.7227/rie.0008

Perera, H. N., Vosicka, L., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Towards an integrative perspective on the structure of teacher work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *108*, 28-41. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.006

DOI: 10.31004/obsesi.v7i5.5202
Pratiwi, D., & Ayriza, Y. (2023). Pengaruh Quality of School Life and Burnout terhadap Kesejahteraan Subjektif Anggota Himpaudi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *7*(2), 1949-1960. https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i2.3456

Rancher, C., & Moreland, A. D. (2023). Adverse childhood experiences, stress, and resilience among early childhood teachers. *Early Childhood Research Quarterly*, *62*, 186-193. https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2022.08.007

Risma, D. (2015). Pemetaan Kesejahteraan Psikologis Guru Pg Paud Se Kota Pekanbaru. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, *4*(1), 23-27. https://doi.org/10.33578/jpsbe.v4i1.2798

Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *1*(1), 49-58. https://doi.org/10.36352/jumka.v1i1.149

Robertson, I., & Cooper, C. (2011). Well-Being and Employee Engagement. In I. Robertson & C. Cooper (Eds.), *Well-Being: Productivity and Happiness at Work* (pp. 27-37). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230306738_3

Sias, P. M., & Shin, Y. (2019). Workplace relationships. In *Origins and Traditions of Organizational Communication* (pp. 187-206). Routledge.

Silva, J. P. d., & Fischer, F. M. (2020). Understudied school teachers' work/life balance and everyday life typologies. *Chronobiology International*, *37*(9-10), 1513-1515. https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1808010

Suchaini, U., Nugraha, W. P. S., Dwipayana, I. K. D., & Lestari, S. A. (2021). *Indeks Kebahagiaan 2021*. Badan Pusat Statistik RI.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Takayanagi, M. (2016). The Perfection of the Teacher Through the Pursuit of Happiness: Cavell's Reading of J. S. Mill. *Studies in Philosophy and Education*, *35*(1), 17-28. https://doi.org/10.1007/s11217-015-9462-7

Toisuta, D. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja, Stres Guru dengan Kebahagiaan Guru Pendidikan Agama Sekolah Menengah di Kota Ambon. *Satya Widya*, *33*(1), 11-28. https://doi.org/10.24246/j.sw.2017.v33.i1.p11-28

Yeh, C. S.-H., & Barrington, R. (2023). Sustainable positive psychology interventions enhance primary teachers' wellbeing and beyond – A qualitative case study in England. *Teaching and Teacher Education*, *125*, 104072. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104072